



Hjallastefnan

Stefna Leikskólans Sóla í eineltismálum

Hjallastefnunni er ætlað að stuðla að því að jákvæðni, gleði og kærleikur séu ráðandi öfl í samskiptum starfsfólks svo og í öllum samskiptum við börn og foreldra og aðra sem koma að málum skólans.

Meginregla tvö snýst um hið fulloröna fólk innan Hjallastefnuskóla. Hún setur öllu starfsfólki skýrar skorður varðandi framkomu og hegðun og er í reynd skuldbinding um að allir æfi sínar bestu hliðar, einsetji sér að verða betri manneskjur. Hér skilur oft á milli þess hvort starfsfólk finni sig innan Hjallastefnuskóla eða ekki, slík er skuldbindingin.

Orsök þessarar meginreglu er hins vegar einföld: brothættar og óvarðar sálir ungra barna verðskulda ekkert nema hið besta og ógætileg hegðun hins fulloröna getur haft alvarlegar afleiðingar. Að auki er jákvæðniregla Hjallastefnunnar bæði viðurkenning á og vörn gegn þeim neikvæðu hliðum kvennamenningar sem getur náð að skjóta rötum þar sem aðeins annað kynið ræður ríkjum. Jákvæðni skal því grundvalla öll samskipti innan starfsmannahópsins svo og hvernig Hjallastefnukennarar birtast skjólstæðingum sínum, börnum og fjölskyldum þeirra, með jákvæðu brosi og orðum, af hlýju og kurteisi. Að auki velja Hjallastefnukennarar að sýna ávallt jákvæðni og ætla öðrum hið besta í samskiptum sínum við aðra aðila sem tengjast skólanum. Utan sem innan skóla veljum við að sýna jákvæðni og æfa glaðan hug og bjartsýni með brosi á vör. Hluti jákvæðrar framkomu er að sýna einnig hreinskiptni og ákveðni þegar þess er þörf en án gremju eða annarra neikvæðra og niðurbrjótandi viðhorfa. Þannig tekur hinn jákvæði kennari af festu og öryggi á málum, segir af hreinskiptni það sem segja þarf eða kemur málunum í réttan farveg.

Einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi verður því undir engum kringumstæðum umborin á vinnustaðnum. Meðvirkni starfsmanna í einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni eða ofbeldi er fordæmd.

Skilgreining á hvað einelti, kynferðisleg áreitni, kynbundin áreitni og ofbeldi styðst við reglugerð nr. 1009/2015 en þar segir í 3. gr.:

Einelti er síendurtekin hegðun sem almennt er til þess fallin að valda vanlíðan hjá þeim sem fyrir henni verður, svo sem að gera lítið úr, móðga, særa eða ógna viðkomandi eða að valda honum ótta. Skoðanaágreiningur eða ágreiningur vegna ólíkra hagsmuna fellur ekki hér undir.

Kynferðisleg áreitni er hvers kyns kynferðisleg hegðun sem er í óþökk þess sem fyrir henni verður og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi, einkum þegar hegðunin leiðir til





Hjallastefnan

ógnandi, fjandsamlegra, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi aðstæðna. Hegðunin getur verið orðbundin, táknræn og/eða líkamleg.

Kynbundin áreitni er hegðun sem tengist kyni þess sem fyrir henni verður, er í óþökk viðkomandi og hefur þann tilgang eða þau áhrif að misbjóða virðingu viðkomandi og skapa aðstæður sem eru ógnandi, fjandsamlegar, niðurlægjandi, auðmýkjandi eða móðgandi fyrir viðkomandi.

Ofbeldi er hvers kyns hegðun sem leiðir til, eða gæti leitt til, líkamlegs eða sálræns skaða eða þjáninga þess sem fyrir henni verður, einnig hótun um slíkt, þvingun eða handahófskennda sviptingun frelsis

Stjórnendur bera ekki aðeins ábyrgð á störfum starfsfólks heldur einnig á því að grundvallarreglur samskipta á vinnustað séu virtar. Nýjum starfsmönnum er kynnt stefna og viðbragðsáætlun fyrirtækisins til að koma í veg fyrir einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni og ofbeldi strax við upphaf starfs. Stefnan og viðbragðsáætlunin eru rifjaðar upp reglulega á starfsmannafundum.

Ef upp koma ágreiningsmál, samskiptaerfiðleikar eða hagsmunaárekstrar sem valdið geta óþægindum er mikilvægt að leysa slík mál án tafar áður en þau þróast til verri vegar. Þetta á bæði við ef slíkt kemur upp milli starfsmanna á vinnustaðnum eða við aðila sem ekki teljast til starfsmanna vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum.

Tekið verður á fölskum ásökunum um einelti, áreitni eða ofbeldi af festu. Komi upp einelti, áreitni eða ofbeldi skulu þolendur leita til næsta yfirmanns. Ef yfirmaðurinn er gerandinn eða hundsar vandamálið er hægt að leita til tveggja annarra aðila (sjá næsta kafla). Þessir aðilar skulu sýna þolanda fullan trúnað. Gripið verður til aðgerða gagnvart starfsmönnum sem leggja aðra í einelti, t.d. með áminningu, tilflutningi í starfi eða uppsögn. Alvarleg atvik verða hugsanlega kærð að höfðu samráði við þolanda. Gerandi eineltis verður látinn axla ábyrgð.





Viðbrögð skólans

Starfsmaður sem verður fyrir einelti eða kynferðislegri áreitni skal snúa sér hið fyrsta til næsta yfirmanns og tilkynna um atvikið. Ef næsti yfirmaður er gerandi málsins eða sinnir því ekki er hægt að snúa sér til tveggja annarra trúnaðaraðila. Þegar yfirmaður eða trúnaðaraðilar fyrirtækisins fá vitneskju um einelti munu þeir bregðast við samkvæmt eftirfarandi viðbragðsáætlun.

Strax er metin þörf þolanda fyrir bráðan stuðning og hann veittur. Lögð verður áhersla á að leysa málið hið fyrsta og koma í veg fyrir frekara einelti.

Auk yfirmanna fyrirtækisins eru eftirfarandi trúnaðaraðilar tilbúnir að ræða við starfsmenn um meint einelti á vinnustaðnum.

1. Öryggistrúnaðarmaður; Hildur Dögg.

2. Trúnaðarmenn stéttarféлага; Stefanía (Stavey) og Valgerður (Drífandi).

Sá aðili, sem samband er haft við, ákvarðar síðan í samráði við þolandann hvert framhaldið verður. Hægt er að velja á milli óformlegrar eða formlegrar málsmeðferðar.

Óformleg málsmeðferð

Slík málsmeðferð felur í sér að leitað er upplýsinga hjá þolanda og honum veittur stuðningur með trúnaðarsamtali eða ráðgjöf. Aðrir innan vinnustaðarins eru ekki upplýstir um málið.

Formleg málsmeðferð

Gerð er hlutlaus athugun á málsatvikum sem yfirmaður og öryggistrúnaðarmaður hafa umsjón með. Þau meta hvort athugun þeirra leiðir til fullnægjandi niðurstöðu eða hvort leitað skuli til utanaðkomandi aðila til að framkvæma mat. Athugun á málsatvikum getur falið í sér að rætt er við þolanda, geranda og aðra sem veitt geta upplýsingar um málið. Mikilvægt er að leita upplýsinga um tímasetningar og fá fram gögn ef einhver eru, s.s. tölvupósta, sms-skilaboð eða annað. Meðan á þessari athugun fer fram er verður það tryggt að þolandi og meintur gerandi þurfi ekki að hafa samskipti er varðar starfsemi vinnustaðarins. Allar upplýsingar sem fást um málið verða meðhöndlaðar sem trúnaðarmál og verða skrifleg gögn varðveitt á öruggum stað á ábyrgð atvinnurekanda.

Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi. Ef í ljós kemur að um atvik hafi verið að ræða sem fellur undir skilgreiningar á einelti, kynferðislega áreitni, kynbundna áreitni eða ofbeldi mun það vera metið með tilliti til alvarleika máls hvort gerandi fái leiðsögn og færi á að bæta ráð sitt, hvort hann fái aðvörun, verður færður til í starfi eða verði vikið úr starfi.





Hjallastefnan

Málinu verður fylgt eftir og rætt við aðila þess að ákveðnum tíma liðnum. Fylgst verður með samskiptum aðila málsins. Láti gerandi ekki segjast og viðheldur þeirri háttsemi sem leiddi til málsmeðferðar, verður þeim starfsmanni umsvifalaust vikið úr starfi.

Ef málsatvik varða aðila sem ekki telst til starfsemi vinnustaðarins en samskiptin eiga sér stað í tengslum við þá starfsemi sem fram fer á vinnustaðnum mun yfirmaður, Helga Björk og öryggistrúnaðarmaður Hildur Dögg strax hefja athugun á málsatvikum. Að athugun lokinni mun verða gripið til aðgerða til að varna að slíkt komi fyrir aftur. Í þessu felst að gripið verður til ráðstafana og aðgerða sem eru til þess fallin að verja starfsfólk fyrir slíku áreiti. Fundin verður lausn sem m.a. getur falist í breytingum á vinnustaðnum, vinnubrögðum eða vinnuskipulagi.

VIÐAUKI - HEIMILDIR

Lög, reglugerðir og fræðslurit um eineltismál:

Lög um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum nr. 46/1980, svokölluð vinnuverndarlög.

Reglugerð um aðgerðir gegn einelti á vinnustað nr. 1009/2015.

Reglugerð um skipulag og framkvæmd vinnuverndarstarfs á vinnustöðum nr. 920/2006.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir og Stefanía Traustadóttir: Kynferðisleg áreitni vinnustöðum. Skrifstofa jafnréttismála og Vinnueftirlit Ríkisins. Reykjavík, 1998.

Guðbjörg Linda Rafnsdóttir, Ása Guðbjörg Ásgeirsdóttir og Þóra Magnea Magnúsdóttir (umsjón): Einelti og kynferðisleg áreitni á vinnustöðum. Forvarnir og viðbrögð. Vinnueftirlitið. Reykjavík, 2004

